

EIGE

Roczny program prac na 2010 r.

Przyjęty w dniu 29 kwietnia 2010 r.

Wersja ostateczna

Historia Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Pomysł utworzenia Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn poddano pod dyskusję po raz pierwszy w 1995 r., a projekt wniosku dotyczący ustanowienia takiego instytutu przedstawiło szwedzkie ministerstwo równouprawnienia płci w trakcie seminarium, które odbyło się w Sztokholmie w czerwcu 1999 r.¹

Jako część agendy polityki społecznej, przyjętej w Nicei w grudniu 2000 r., Rada Europejska uznała konieczność poszerzenia wiedzy, połączenia zasobów i wymiany doświadczeń w celu promowania równouprawnienia płci, w szczególności poprzez ustanowienie Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

W ramach wspólnotowej strategii ramowej w sprawie równouprawnienia płci (2001–2005 r.) Komisja Europejska zleciła przeprowadzenie studium wykonalności. Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów, obradująca w dniach 1-2 czerwca 2004 r.², na podstawie rezultatów nieoficjalnego spotkania ministrów ds. równości zwołanego przez prezydencję Irlandii w dniu 7 maja 2004 r., w pełni poparła zasadę ustanowienia Europejskiego Instytutu ds. Równości Mężczyzn i Kobiet, podkreślając wagę struktury, która dostarczy wartości dodanej, nie powielając jednocześnie obecnie prowadzonych już działań.

W czerwcu 2004 r. Rada Europejska³, odzwierciedlając cele strategii lizbońskiej⁴ w zakresie równouprawnienia płci, a także uwzględniając wcześniejsze dyskusje, wyraziła swoje poparcie dla ustanowienia Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn i zaprosiła Komisję do złożenia konkretnego wniosku.

Od 2002 r. Parlament Europejski również wzywał do utworzenia Europejskiego Instytutu Równości Płci⁵. W czerwcu 2004 r. opublikował sprawozdanie dotyczące roli przyszłego Europejskiego Instytutu Równości Płci.

Instytut powstał w wyniku przyjęcia przez Parlament Europejski i Radę rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

¹ Sprawozdanie z seminarium na temat Europejskiego Instytutu Równości Płci, które odbyło się w Sztokholmie w czerwcu 1999 r., szwedzkie Ministerstwo Przemysłu, Zatrudnienia i Komunikacji (Sztokholm, styczeń 2000 r.).

² Rada UE, komunikat prasowy 9507/04, str. 11.

³ Rada Europejska, 17-18 czerwca 2004 r., Konkluzje Prezydencji, pkt 43.

⁴ Rada Europejska, 23-24 marca 2000 r., Konkluzje Prezydencji, pkt 5.

⁵ Rezolucje Parlamentu Europejskiego P5-TA (2002)0372 z dnia 4 lipca 2002 r., P5-TA (2002) 0606 z dnia 17 grudnia 2004 r., P5-TA (2004) 0023 z dnia 14 stycznia 2004 r. i P5-TA (2004) 0167 z dnia 10 marca 2004 r.

WYZWANIA W NADCHODZĄCYM ROKU

KONTAKTY Z NOWO WYBRANYM PARLAMENTEM EUROPEJSKIM I KOMISJĄ EUROPEJSKĄ

W 2010 r. Instytut rozwinie już istniejącą współpracę z nowym Parlamentem Europejskim, w szczególności z Komisją Praw Kobiet i Równouprawnienia (FEMM). Omówione zostaną obszary zainteresowania Parlamentu w odniesieniu do rocznego programu prac EIGE i możliwych wspólnych działań.

Zmiany w Komisji również przyniosą wiele wyzwań, gdy nowy komisarz ds. sprawiedliwości, praw podstawowych i obywatelstwa rozpocznie planowanie i wdrażanie nowych strategii. Zapadną decyzje co do roli EIGE we wspieraniu prac Komisji i komisarza.

NOWA STRATEGIA KOMISJI EUROPEJSKIEJ NA RZECZ RÓWNOŚCI KOBIEC I MĘŻCZYZN NA LATA 2011-2015

Roczny program prac EIGE ma na celu planowanie i realizowanie działań, które uzupełniają niektóre z obszarów obecnego planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Kilka obszarów priorytetowych należy do prac EIGE, a mianowicie wskaźnik równouprawnienia płci w UE, stereotypy i środki masowego przekazu. Instytut będzie blisko współpracował z DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans w celu skoordynowania działań mających znaczenie dla nowej strategii, która zostanie opublikowana latem 2010 r.

KRYZYS FINANSOWY I GOSPODARCZY

Pomimo wszystkich strategii naprawczych i wysiłków mających na celu znalezienie wyjścia z kryzysu nadal istnieją wyzwania związane z równouprawnieniem płci, takie jak poprawa szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, funkcjonowanie ochrony socjalnej i starzenie się społeczeństwa.

Możliwości poprawy równouprawnienia płci są blisko związane z obecną sytuacją gospodarczą. Równouprawnienie płci będzie wymagało narzędzi i rodzajów podejścia umożliwiających złagodzenie skutków kryzysu dla kobiet i mężczyzn.

TWORZENIE NOWEJ ORGANIZACJI

W 2010 r. prace nad tworzeniem Instytutu osiągną okres szczytowy. Jako stosunkowo mała agencja UE EIGE będzie musiał wykazać się najwyższym poziomem kompetencji i profesjonalizmu, jeżeli ma wprowadzić wszystkie konieczne dokumenty i regulamin wewnętrzny, a także rozpocząć dostarczanie wyników w zakresie równouprawnienia płci.

SPIS TREŚCI

- 1 MISJA I GŁÓWNE OBSZARY UWAGI EIGE W 2010 R.
 - 1.1 CELE OGÓLNE
 - 1.2 GŁÓWNE OBSZARY NA 2010 R.
 - 1.3 PODEJŚCIE DO REALIZACJI I JEJ METODY
2. PROGRAM PRAC NA 2010 R.
 - 2.1 GŁÓWNY OBSZAR 1: STRUKTURA INSTYTUCJONALNA INSTYTUTU
 - 2.1.1 ZAPEWNIENIE NIEZALEŻNOŚCI ADMINISTRACYJNEJ I FINANSOWEJ
 - 2.1.2 ORGANY EIGE
 - 2.2 GŁÓWNY OBSZAR 2: WSPARCIE PRAC BADAWCZYCH I POLITYCZNYCH INSTYTUCJI UE I PAŃSTW CZŁONKOWSKICH
 - 2.2.1 OPRACOWYWANIE WIARYGODNYCH DANYCH, STATYSTYK I WSKAŹNIKÓW
 - 2.2.2 OPRACOWYWANIE NARZĘDZI I METOD UWZGLĘDNIANIA ASPEKTU PŁCI
 - 2.2.3 GROMADZENIE, DOKUMENTOWANIE I ROZPOWSZECHNIANIE NAJLEPSZYCH PRAKTYK
 - 2.3 GŁÓWNY OBSZAR 3: OBSZARY TEMATYCZNE LUB PRIORYTETOWE
 - 2.3.1 WSKAŹNIK RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI W UE
 - 2.4 GŁÓWNY OBSZAR 4: POSZERZANIE WIEDZY, TWORZENIE SIECI KONTAKTÓW I KOMUNIKACJA
 - 2.4.1 WSTĘPNE INFORMACJE O INSTYTUCIE DLA OBYWATELI UE I RÓŻNYCH GRUP DOCELOWYCH
 - 2.4.2 OPRACOWYWANIE WIARYGODNYCH I WYCZERPUJĄCYCH INFORMACJI
 - 2.4.3 PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ
 - 2.5 GŁÓWNY OBSZAR 5: DIALOG I PARTNERSTWO
 - 2.5.1 UTWORZENIE EUROPEJSKIEJ SIECI NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI
 - 2.5.2 ZAINTERESOWANE STRONY I PARTNERZY
- 3 PODSUMOWANIE ZASOBÓW LUDZKICH I FINANSOWYCH
- 4 PLAN ZATRUDNIENIA
- 5 MONITOROWANIE I OCENA
 - 5.1 REALIZACJA MONITOROWANIA
 - 5.2 SPRAWOZDANIE ROCZNE

MISJA I GŁÓWNE OBSZARY UWAGI EIGE W 2010 R.

Równość mężczyzn i kobiet jest zarówno jednym z praw podstawowych, jak i jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. „Zwalczanie nierówności płci utrzymujących się we wszystkich sferach życia społecznego stanowi długoterminowe wyzwanie, ponieważ obejmuje zmiany strukturalne i zmiany zachowania oraz ponowne zdefiniowanie ról kobiet i mężczyzn. Rosnące uczestnictwo kobiet w rynku pracy jest pozytywną zmianą i stanowi ważny wkład we wzrost gospodarczy w UE, równy jednej czwartej rocznego wzrostu gospodarczego od 1995 r. (...) Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn utrzymują się w odniesieniu do stopy zatrudnienia, płac, godzin pracy, odpowiedzialnych stanowisk, podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i obowiązków domowych oraz zagrożenia ubóstwem”⁶. Badania wykazują, że równouprawnienie płci może być produktywnym czynnikiem oraz że udział kobiet w rynku pracy przynosi wiele korzyści gospodarczych i społecznych. Inwestowanie w politykę na rzecz równości płci procentuje poprzez wyższe stopy zatrudnienia kobiet, wyższy udział kobiet w PKB, dochody podatkowe i trwałe wskaźniki dzietności.

Umożliwienie wzmocnienia pozycji oraz finansowej niezależności kobiet – oraz zwiększenie widoczności wkładu kobiet we wzrost gospodarczy, a także umożliwienie wzmocnienia pozycji i niezależności mężczyzn w życiu osobistym i rodzinnym – oraz zwiększenie widoczności wkładu mężczyzn w rozwój przyszłych pokoleń Instytut uważa za ważne zadania. Według Instytutu obejmuje to gromadzenie i rozpowszechnianie informacji i dobrych praktyk dotyczących m.in. wzmocnienia pozycji, równego udziału w podejmowaniu decyzji, a także w opiece nad dziećmi i obowiązkach domowych, jak również walki z ubóstwem i dyskryminacją na tle seksualnym.

1.1 CELE OGÓLNE

Cele ogólne (czyli skutki długoterminowe) pracy EIGE (poziom wpływu celów) są określone w rozporządzeniu następująco:

Wzmacnianie i przyczynianie się do promocji równości płci, w tym również włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki we wszystkich politykach Wspólnoty oraz wynikających z nich politykach krajowych, oraz zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, a także podnoszenie poziomu świadomości obywateli UE w zakresie problematyki równości mężczyzn i kobiet.

1.2 GŁÓWNE OBSZARY NA 2010 R.

W 2010 r. działania EIGE skupią się na zapewnieniu szybkiego zakończenia etapu tworzenia agencji oraz na rozpoczęciu jej działań operacyjnych.

(i) Oprócz sfinalizowania celów związanych z personelem i opracowania wszystkich kluczowych dokumentów EIGE działania skupione na **administracyjnej i operacyjnej strukturze Instytutu** obejmą tworzenie warunków dla płynnego funkcjonowania agencji w jej stałej siedzibie. Prace na **organami EIGE** obejmą organizację rotacji zarządu oraz rozpoczęcie jego kadencji, a także ukończenie tworzenia forum ekspertów.

(ii) **Wsparcie prac politycznych instytucji UE i państw członkowskich** będzie stanowiło drugi główny obszar w nadchodzącym roku. Przeprowadzone zostanie badanie potrzeb i różnic oraz określone będą istniejące modele i rodzaje podejścia w zakresie uwzględniania aspektu płci. Rozpoczną się również prace

⁶ Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010, pkt 2.1.

przy użyciu wskaźników pekińskich, w szczególności poprzez rozpowszechnianie informacji o wykorzystaniu istniejących wskaźników i udzielanie pomocy prezydencji UE w dalszym opracowywaniu wskaźników dla pozostałych obszarów. EIGE będzie również dążyć do udzielania pomocy prezydencji w innych obszarach.

(iii) **Obszary tematyczne lub priorytetowe**, określone jako ważne dla pracy na rzecz równouprawnienia płci, rozpoczną się od analizy obecnej sytuacji pod względem równouprawnienia płci w Europie. W oparciu o wskaźniki pekińskie lub inne uzgodnione wskaźniki zostanie opracowany wskaźnik równouprawnienia płci w UE jako koncepcja szerszego i bardziej złożonego podejścia do istniejących nierówności. Będą kontynuowane prace nad opracowaniem wspólnych wskaźników oceny procesu równouprawnienia płci.

(iv) **Poszerzanie wiedzy, tworzenie sieci kontaktów i komunikacja** będą stanowić czwarty główny obszar, który skupi się na poszerzaniu początkowej wiedzy o równouprawnieniu płci oraz o Instytucie na różnych poziomach. Aby zaznaczyć rozpoczęcie działania EIGE, przeprowadzony zostanie konkurs na logo, a zwycięski projekt zostanie formalnie przedstawiony w trakcie oficjalnej inauguracji. Co ważne, opracowana zostanie strategia komunikacji zewnętrznej, aby pomóc zainteresowanym stronom i prasie w zrozumieniu zagadnień równouprawnienia płci. W odniesieniu do walki ze stereotypami związanymi z płcią prace rozpoczną się od analizy wpływu tych stereotypów na aktualną sytuację równouprawnienia płci w Europie. Przeprowadzone zostanie badanie nad kulturowymi normami i wzorcami, które, w przeciwieństwie do przepisów międzynarodowych, europejskich i państw członkowskich, nadal „wiążą” kobiety z reprodukcją, a mężczyzn z życiem publicznym, a także przedstawione będą najlepsze praktyki w stosunku do konkretnych działań mających na celu przełamanie tych stereotypów. W celu zapewnienia Instytutowi pomocy w jego pracy utworzona zostanie grupa zadaniowa obejmująca dziennikarzy i ekspertów ds. mediów/komunikacji, a także grupa młodzieży ds. zasobów.

(v) **Dialog i partnerstwo** zostaną opracowane w kontakcie z istniejącymi sieciami oraz we współpracy z głównymi zainteresowanymi stronami. Działania w tym głównym obszarze zapewnią impet do ustanowienia europejskiej sieci na rzecz równości płci.

1.3 PODEJŚCIE DO REALIZACJI I JEJ METODY

Program prac, który określa i monitoruje operacje i działania Instytutu, tworzony jest w oparciu o powszechnie przyjętą metodę zarządzania w oparciu o wyniki.

W celu monitorowania postępów opracowane zostaną na wszystkich szczeblach wskaźniki, dla których w pierwszym roku pracy Instytutu określone będą dane bazowe.

W trakcie pierwszych kilku lat funkcjonowania, w szczególności po rekrutacji nowego personelu, EIGE przeanalizuje wszystkie możliwe zagrożenia i opracuje system efektywnego zarządzania ryzykiem, który zostanie włączony do standardów kontroli wewnętrznej.

Zgodnie z rozporządzeniem Instytut musi realizować swoje zadania w ramach kompetencji Wspólnoty, w świetle celów i priorytetów przyjętych i określonych w jego programie rocznym. Program prac Instytutu musi być zgodny z priorytetami UE w dziedzinie równości płci i programem prac Komisji, w tym z jej pracami statystycznymi i badawczymi.

Odnosnie do otrzymywania rezultatów i wyników (śródkokresowych i bezpośrednich) zespoły EIGE będą operacyjnie powiązane z działaniami innych zespołów EIGE (wewnętrznie, poprzez różne działania i projekty), przyczyniając się tym samym do osiągnięcia wspólnych rezultatów i tworzenia wspólnego środowiska edukacyjnego.

2 PROGRAM PRAC NA 2010 R.

Program prac przedstawia w zarysie działania na 2010 r., a także zasoby ludzkie i finansowe potrzebne do realizacji tych działań. Strukturę wieloletniego programu Instytutu będą stanowił długo- i średnioterminowe cele (wpływ i cele związane z poziomem wyników).

Aby przyczynić się do osiągnięcia swoich ogólnych celów, Instytut zorganizuje swoją pracę wokół określonych obszarów działalności, które dostarczą wyników (rezultatów bezpośrednich) i tym samym będą stanowiły wkład w osiągnięcie celów związanych z poziomem wyników (rezultatów średnioterminowych).

2.1 GŁÓWNY OBSZAR 1: STRUKTURA INSTYTUCJONALNA INSTYTUTU

W 2010 r. ten obszar ma dla EIGE najwyższy priorytet, ponieważ tworzy wszystkie wstępne warunki dla jego przyszłej pracy. Zakończy się w 2011 r., kiedy dobiegnie końca rekrutacja całego personelu, opracowane i przyjęte zostaną wszystkie dokumenty administracyjne i wewnętrzne, wszystkie organy i sieci będą działały, a Instytut stanie się widoczny jako europejski ośrodek na rzecz równouprawnienia płci, który opracowuje i wykorzystuje niezbędne metody i narzędzia oraz rozpowszechnia najlepsze praktyki.

Przez cały 2010 r. obszar ten będzie obejmował pewną liczbę wymienionych poniżej działań.

2.1.1 ZAPEWNIENIE NIEZALEŻNOŚCI ADMINISTRACYJNEJ I FINANSOWEJ

Wynik działania: **Stworzenie głównych warunków dla pełnego funkcjonowania Instytutu**

Środki w obrębie tego działania obejmują utworzenie Instytutu oraz opracowanie wszystkich pozostałych dokumentów administracyjnych i operacyjnych, regulaminu wewnętrznego, programu prac na 2010 r. i śródkresowego programu prac, wewnętrznej polityki i strategii, w tym pozostałych przepisów wykonawczych w zakresie regulaminu pracowniczego. Nabór na pozostałe stanowiska – zgodnie z planem zatrudnienia na 2009 r. – zostanie zakończony. Oczekuje się, że stan zatrudnienia przewidziany na 2010 r. zostanie osiągnięty do końca roku. Przeprowadzone będzie szkolenie personelu i rozwijanie kompetencji, w szczególności w obszarze równouprawnienia płci oraz pracy i funkcjonowania organów Unii Europejskiej.

To działanie zakończy pozostałe procedury mające na celu zapewnienie pełnej niezależności, a mianowicie zatwierdzenie rocznego budżetu, rekrutację księgowego i wprowadzenie niezbędnych finansowych systemów rachunkowości. Obejmie także relacje z państwem przyjmującym, wejście w życie umowy w sprawie siedziby oraz opracowanie dodatkowych procedur dotyczących wprowadzenia warunków zapewniających płynne funkcjonowanie Instytutu. Zakończone zostanie również wyposażanie lokali, w tym zamówienie i instalacja sprzętu.

W celu utworzenia danych bazowych dla przyszłej oceny wpływu działań EIGE na początku 2010 r. zamówiona zostanie ocena *ex ante*.

W dniu osiągnięcia pełnej niezależności administracyjnej i finansowej EIGE planuje oficjalną inaugurację, która posłuży jako ważne działanie w zakresie poszerzania wiedzy. Parlament Europejski, Komisja, państwa członkowskie, Rada Europy i inne zainteresowane strony zostaną zaproszone na obchody oficjalnego rozpoczęcia pracy EIGE.

Wskaźniki wyników: Przyjęcie przez zarząd regulaminu wewnętrznego EIGE – w drugim kwartale 2010 r.; przyjęcie rocznego programu prac na 2010 r. – do pierwszego kwartału 2010 r.; przyjęcie śródkresowego programu prac na lata 2010–2012 r. – do pierwszego kwartału 2010 r.; przyjęcie pozostałych przepisów wykonawczych dotyczących regulaminu pracowniczego – do czwartego kwartału 2010 r.; wprowadzenie systemu standardów kontroli wewnętrznej (ICS) – do października 2010 r.; opracowanie i wprowadzenie

administracyjnego systemu wypełniania i archiwizacji dokumentów – do drugiego kwartału 2010 r.; intranet i strona internetowa w gotowości – do trzeciego kwartału 2010 r.; wprowadzenie personelu zatrudnionego w 2009 r. – do drugiego kwartału 2010 r.; zakończenie planu zatrudnienia na rok 2010 r. – do trzeciego kwartału 2010 r.; wyznaczenie i zatrudnienie przez zarząd księgowego – do końca pierwszego kwartału 2010 r.; otwarcie konta EIGE – do drugiego kwartału 2010 r.; linia STesta i ABAC w gotowości – do drugiego kwartału 2010 r.; wyposażenie pozostałych biur – do drugiego kwartału 2010 r.; w pełni działające relacje i procedury współpracy w kraju przyjmującym – do końca 2010 r.; zlecenie oceny *ex ante* – do drugiego kwartału 2010 r.

2.1.2 ORGANY EIGE

Wynik działania: Pełna gotowość organów agencji do końca 2010 r.

Zarząd

Działanie to obejmuje organizowanie posiedzeń zarządu i uwzględnia powiązane koszty tłumaczeń ustnych. W maju 2010 r. będzie miała miejsce rotacja państw członkowskie i zarząd rozpocznie nową kadencję wyborem prezesa i wiceprezesa zarządu.

Forum ekspertów

Powołane w grudniu 2009 r. forum ekspertów uruchomi swoje dwie pierwsze grupy robocze i opracuje metody pracy oraz środki świadczenia doradztwa w zakresie przyszłych badanych obszarów, badań i studiów wykonalności. Rozpoczną się również prace nad określeniem właściwych kanałów rozpowszechniania informacji we wszystkich państwach członkowskich, wśród partnerów społecznych oraz innych zaangażowanych podmiotów. Ustalony zostanie również udział forum ekspertów w kampaniach, okrągłych stołach i seminariach w trakcie realizacji śródkresowego programu prac.

Wskaźniki wyników: Funkcjonowanie nowego zarządu – do końca drugiego kwartału 2010 r.; określenie roli forum ekspertów w gromadzeniu i rozpowszechnianiu informacji – do końca drugiego kwartału 2010 r.; utworzenie dwóch pierwszych grup roboczych – do trzeciego kwartału 2010 r.; podjęcie decyzji dotyczącej istotnych studiów lub badań – do końca trzeciego kwartału 2010 r.

Zasoby ludzkie (2010 r.)

Główny obszar 1: Struktura administracyjna Instytutu

Personel zatrudniony na czas określony AD	Personel zatrudniony na czas określony AST	Oddelegowani eksperci krajowi ⁷	Personel kontraktowy CA	Personel ogółem	%	Tytuł 1 budżetu „KOSZTY PERSONELU”
5	3		3,25	11,25	33 %	970 000

⁷ Ang. seconded national expert, SNE.

2.2 GŁÓWNY OBSZAR 2: WSPARCIE PRAC BADAWCZYCH I POLITYCZNYCH INSTYTUCJI UE I PAŃSTW CZŁONKOWSKICH

2.2.1 OPRACOWYWANIE WIARYGODNYCH DANYCH, STATYSTYK I WSKAŹNIKÓW

Wynik działania: **Stworzenie podstawowych warunków do pracy z wiarygodnymi danymi i wskaźnikami**

W 2010 r. EIGE rozpocznie prace przygotowawcze do gromadzenia istniejących danych, informacji i statystyk. Rozpocznie się zbieranie danych dotyczących istniejących badań społecznych dotyczących problematyki płci. Nawiązane zostaną kontakty z Eurostatem i wszystkimi innymi odpowiednimi instytucjami badawczymi i naukowymi, a także omówione zostaną formy współpracy. Aby uniknąć powielania działań, odbędą się rozmowy wstępne z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Europejską Agencją ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy, Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego oraz Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Instytut zapewni Radzie wsparcie techniczne w działaniach następczych związanych z pekińską platformą działania, a zwłaszcza w rozpowszechnianiu i aktualizowaniu wskaźników. Pierwszym krokiem Instytutu będzie zapewnienie widoczności wskaźników poprzez swoją stronę internetową, przedstawienie analizy istniejących źródeł danych i stopniowa aktualizacja danych dla tych wskaźników (jeżeli jest to wykonalne).

W 2010 r. EIGE dokona przeglądu wskaźników wcześniej przyjętych przez Radę oraz istniejących statystyk w celu udzielenia porad w zakresie aktualizacji i poprawy istniejących wskaźników, który to proces rozpocznie się w 2010 r. przeglądem poprzednich wskaźników (dotyczących równości wynagrodzenia) wraz prezydentką Belgii. EIGE rozpocznie dyskusje i planowanie wsparcia prezydentki pod kątem udziału w opracowywaniu wskaźników i informacji na potrzeby analizy porównawczej.

Wskaźniki wyników: Określenie form i obszarów współpracy z Eurostatem i DG EMPL – do końca drugiego kwartału 2010 r.; rozpoczęcie przeglądu istniejących informacji i statystyk – do końca drugiego kwartału 2010 r.; badanie nad potrzebami i trudnościami w realizacji – do końca 2010 r.; opracowanie metod pracy ze wskaźnikami pekińskimi – do końca trzeciego kwartału 2010 r.; utworzenie grupy roboczej ds. wskaźników pekińskich – do końca drugiego kwartału 2010 r.; opublikowanie na stronie internetowej pierwszych informacji na temat wskaźników pekińskich – do końca czwartego kwartału 2010 r.; udzielanie pomocy prezydentce Belgii – do końca czwartego kwartału 2010 r., a następnie – kolejnym prezydentkom.

2.2.2 OPRACOWYWANIE NARZĘDZI I METOD UWZGLĘDNIANIA ASPEKTU PŁCI

Wynik działania: **Rozpoczęcie pracy z narzędziami i metodami**

W następstwie konkluzji⁸ Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (Rada EPSCO), opowiadających się za systematycznym podejściem do strategii uwzględniania aspektu płci – w tym w szczególności za efektywnym stosowaniem oceny wpływu polityki w aspekcie płci, opracowywaniem statystyk z podziałem na płeć, wykorzystywaniem wskaźników do pomiaru postępów i stosowania programów szkoleniowych do opracowania ekspertyz w zakresie płci – EIGE rozpocznie swoją pracę w tym zakresie na wielu frontach. Rozpocznie badania nad potrzebami i trudnościami dotyczącymi tego działania oraz nad istniejącymi skutecznymi rodzajami podejścia i narzędziami uwzględniania aspektu płci, które są stosowane przez organy UE, państwa członkowskie i organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Najlepsze praktyki zostaną przedstawione zainteresowanym stronom na seminarium informacyjnym w Brukseli w grudniu 2010 r., które będzie przeznaczone dla Komisji, państw członkowskich, Parlamentu Europejskiego i innych zainteresowanych organizacji. Aby wesprzeć prezydentkę w ich wysiłkach na rzecz uwzględniania aspektu płci w całej strategii „Europa 2020”, EIGE pomoże w opracowaniu potrzebnych wskaźników i informacji na potrzeby analizy porównawczej.

⁸ Konkluzje Rady dotyczące równouprawnienia płci: wzmocnienie wzrostu i zatrudnienia – wkład w strategię lizbońską po 2010 r. 2980. posiedzenie Rady ds. ZATRUDNIENIA, POLITYKI SPOŁECZNEJ, ZDROWIA I OCHRONY KONSUMENTÓW, Bruksela, 30 listopada 2009 r.

Synergia w zakresie opracowywania metod, narzędzi i podręczników zostanie omówiona również z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Europejską Agencją ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy oraz Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Wskaźniki wyników: Rozpoczęcie badania nad istniejącymi metodami i narzędziami – do końca drugiego kwartału 2010 r.; przedstawienie zainteresowanym stronom pierwszych wyników – do końca 2010 r.; rozpoczęcie rozmów z prezydentami – do końca drugiego kwartału 2010 r.; określenie wspólnych działań z agencjami – do końca grudnia 2010 r.

2.2.3 GROMADZENIE, DOKUMENTOWANIE I ROZPOWSZECZNIANIE NAJLEPSZYCH PRAKTYK

Wynik działania: Stworzenie podstawowych warunków do gromadzenia, dokumentowania i wymiany najlepszych praktyk

W 2010 r. podjęte zostaną pierwsze kroki w kierunku utworzenia zasobów dokumentacji dostępnych dla społeczeństwa. Instytut rozpocznie tworzenie spisu badań dostępnych w Europie oraz gromadzenie najlepszych praktyk państw członkowskich i organów lokalnych. Będą trwały prace nad określeniem najbardziej efektywnych metod pracy i opracowaniem ram technicznych na potrzeby utworzenia elektronicznej, internetowej bazy danych dotyczących zasobów, centrum dokumentacji krajowych najlepszych praktyk oraz biblioteki dostępnych materiałów na temat równouprawnienia płci (w szczególności tzw. „szarej literatury”).

Nawiązane zostaną kontakty z krajowymi organami badawczymi i szkołami wyższymi w celu efektywnej współpracy i przyszłej wymiany. Nawiązana zostanie współpraca z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Europejską Agencją ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy, Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego oraz Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej w zakresie wspólnego rozpowszechniania właściwych materiałów i informacji.

Wskaźniki wyników: Rozpoczęcie spisu istniejących badań – do końca trzeciego kwartału 2010 r.; zebranie pierwszych najlepszych praktyk w wybranych obszarach – do połowy trzeciego kwartału 2010 r.; udostępnienie społeczeństwu w Wilnie systemów dokumentowania najlepszych praktyk – do końca czwartego kwartału 2010 r.; nabycie sprzętu komputerowego i oprogramowania na potrzeby elektronicznego, internetowego centrum zasobów – do połowy trzeciego kwartału 2010 r.; udostępnienie społeczeństwu pierwszych materiałów biblioteki – do końca czwartego kwartału 2010 r.; podjęcie decyzji o rozpowszechnianiu najlepszych praktyk za pośrednictwem agencji – do końca trzeciego kwartału 2010 r.; nawiązanie kontaktów z co najmniej 27 krajowymi organami badawczymi – do końca 2010 r.

ZASOBY LUDZKIE (2010 R.)

Główny obszar 2: Wsparcie prac badawczych i politycznych instytucji UE i państw członkowskich

Personel zatrudniony na czas określony AD	Personel zatrudniony na czas określony AST	Oddelegowani eksperci krajowi	Personel kontraktowy CA	Ogółem	%	Tytuł budżetu „KOSZTY PERSONELU”	1
4,25	2,75	1	1	9	26%	590 000	

2.3 GŁÓWNY OBSZAR 3: OBSZARY TEMATYCZNE LUB PRIORYTETOWE

2.3.1 WSKAŹNIK RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI W UE

Wynik działania: **Opracowanie podstawowej struktury wskaźnika równouprawnienia płci w UE**

W 2010 r. Instytut, współpracując z DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans oraz z Eurostatem, będzie kontynuował opracowywanie koncepcji wskaźnika równouprawnienia płci w UE na podstawie odnowionych wskaźników pekińskich i innych uzgodnionych wskaźników w celu oceny równouprawnienia płci w życiu publicznym i rodzinnym w państwach członkowskich UE.

Na początku roku zostanie utworzona grupa robocza, która będzie pomagać Instytutowi w jego pracy. W 2010 r. EIGE rozpocznie prace przygotowawcze nad wskaźnikiem, korzystając z doświadczeń dotyczących istniejących wskaźników krajowych, analizując i omawiając ich składniki, jak również zmieniając je w razie potrzeby. Istniejące i przyszłe źródła danych na potrzeby aktualizowania wskaźnika również zostaną określone i przeanalizowane.

Wskaźniki wyników: Utworzenie grupy roboczej ds. wskaźnika równouprawnienia płci w UE – do końca drugiego kwartału 2010 r.; rozpoczęcie określania istniejących i przyszłych źródeł danych – do końca trzeciego kwartału 2010 r.; opracowanie ram przyszłych prac nad wskaźnikiem równouprawnienia płci w UE – do końca 2010 r.

ZASOBY LUDZKIE (2010 R.)

Główny obszar 3: Obszary tematyczne lub priorytetowe

Personel zatrudniony na czas określony AD	Personel zatrudniony na czas określony AST	Oddelegowani eksperci krajowi	Personel kontraktowy CA	Ogółem	%	Tytuł budżetu „KOSZTY PERSONELU” ¹
3,5	0,75	1	0,75	6	18%	350 000

2.4 GŁÓWNY OBSZAR 4: POSZERZANIE WIEDZY, TWORZENIE SIECI KONTAKTÓW I KOMUNIKACJA

2.4.1 WSTĘPNE INFORMACJE O INSTYTUCIE DLA OBYWATELI UE I RÓŻNYCH GRUP DOCELOWYCH

Wynik działania: **Poszerzenie wiedzy obywateli UE na temat misji i pracy Instytutu**

2.4.1.1 Opracowanie strategii komunikacji

W 2010 r. Instytut opracuje długoterminową strategię komunikacji, w której, mając na uwadze powszechną dostępność, przedstawione zostaną szczegółowe środki zaplanowane na potrzeby działań w zakresie poszerzania wiedzy, tworzenia sieci kontaktów i komunikacji – zewnętrznie, wśród wszystkich zainteresowanych stron i użytkowników, oraz wewnętrznie, wśród pracowników. Wyszukane i określone zostaną narzędzia i kanały komunikacji mające na celu jak najefektywniejsze dotarcie do państw członkowskich, np. za pośrednictwem reprezentacji KE i PE w tych państwach.

(i) Element strategii dotyczący komunikacji zewnętrznej obejmuje określenie grup docelowych, ustalenie potrzeb i interesów wybranych grup, odpowiednie dostosowanie metod komunikacji i udzielania informacji, wybór kanałów komunikacji oraz przetwarzanie informacji zwrotnych na potrzeby dalszego uczenia się. Rozpocznie się także planowanie kontaktów z zainteresowanymi stronami i form tworzenia sieci kontaktów w celu wzmocnienia promowania równouprawnienia płci i wymiany najlepszych praktyk.

Integralną częścią funkcji komunikacji zewnętrznej będzie zagwarantowanie, że Instytut od samego początku będzie aktywnie obecny w mediach internetowych.

(ii) Wewnętrzna część strategii będzie służyła jako wewnętrzne wytyczne pomagające personelowi w procesie realizacji zaplanowanych działań, określania ustaleń, które należy przekazać, formułowania przesłania oraz wyboru kanałów komunikacji.

We wrześniu 2010 r. Instytut postara się być obecny na wystawie prezentującej wszystkie agencje, która będzie miała miejsce w Parlamencie Europejskim.

2.4.1.2 Europejski konkurs na logo EIGE

Konkurs mający na celu wyłonienie logo Instytutu będzie pierwszą kampanią EIGE skierowaną nie do profesjonalnych firm projektanckich, a do obywateli europejskich, w szczególności artystów, studentów i młodzieży. Uczestnicy konkursu będą mogli sprawdzić swoje talenty artystyczne w połączeniu ze swoją wizją świata zrównoważonego pod względem płci poprzez wyrażenie przy pomocy słów (hasła) lub obrazu (logo) wartości, które równouprawnienie płci reprezentuje w Europie. W konkursie Instytut zostanie przedstawiony jako europejskie centrum pracy na rzecz równouprawnienia płci. Konkurs poszerzy także wiedzę na temat kwestii, którymi zajmie się Instytut, oraz zachęci ludzi do stworzenia dynamicznego i znaczącego symbolu dla Instytutu.

Logo będzie wykorzystywane na materiałach piśmiennych EIGE, w broszurach i w innych materiałach, w tym audiowizualnych, oznaczeniach, a także w Internecie.

Rozpoczęcie konkursu planowane jest na początek roku, a jego zakończenie – na wiosnę 2010 r. Projektant zwycięskiego logo zostanie zaproszony do udziału w oficjalnej inauguracji EIGE, podczas której logo zostanie zaprezentowane.

Wskaźniki wyników: Opracowanie strategii komunikacji – do 2010 r.; włączenie komunikacji wewnętrznej do programu prac – do końca drugiego kwartału 2010 r.; ustalenie pierwszych form tworzenia sieci kontaktów – do końca drugiego kwartału 2010 r.; liczba uczestników konkursu; liczba komunikatów prasowych na temat konkursu na logo; oficjalne wprowadzenie logo – do końca drugiego kwartału 2010 r.

2.4.2 OPRACOWYWANIE WIARYGODNYCH I WYCZERPUJĄCYCH INFORMACJI

Wynik działania: **Opracowanie podstawowych narzędzi do udzielania wyczerpujących informacji o równouprawnieniu płci**

Tworzenie strony internetowej EIGE

Od samego początku 2010 r. EIGE będzie dążył do zaprojektowania podstawowych ram i opracowania systemów technicznych strony internetowej, które powinny być dostosowane do potrzeb różnych grup docelowych. Podstawowe ramy będą zawierały formularze do czatu i rozmów z użytkownikami oraz formularze do gromadzenia informacji zwrotnych. Do końca roku powstaną pierwsze komunikaty wideo na temat Instytutu, jego roli i mandatu, przeznaczone dla różnych organizacji pozarządowych i innych użytkowników. Rozpoczną się prace nad utworzeniem systemów gromadzenia i udostępniania informacji elektronicznych, takich jak: komunikaty prasowe, monitorowanie informacji prasowych, przeglądarki internetowe. Strona będzie regularnie aktualizowana oraz wzbogacana w nowe funkcje i właściwości techniczne.

Wskaźniki wyników: Uruchomienie wstępnej wersji strony internetowej na początku roku oraz opracowanie ostatecznych ram strony internetowej do końca 2010 r.; odsetek subskrybentów elektronicznego biuletynu informacyjnego do końca 2010 r.; miesięczna łączna liczba kliknięć do końca 2010 r.; miesięczna łączna liczba przedruków do końca 2010 r.; roczna łączna liczba pobrań dokumentów do końca 2010 r.; roczna łączna liczba pobrań komunikatów prasowych w dziale nowości do końca

2010 r.; opracowanie pierwszych komunikatów wideo – do połowy trzeciego kwartału 2010 r.; okrągły stół na temat nowej strategii Komisji – do końca 2010 r.

2.4.3 PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ

Wynik działania: EIGE rozpoczyna opracowywanie modeli dotyczących przełamania stereotypów związanych z płcią

2.4.3.1 Utworzenie grup ds. zasobów

Działanie rozpocznie się zebraniem grupy zadaniowej złożonej z dziennikarzy i ekspertów ds. mediów/komunikacji, aby wzmocnić oddziaływanie wysiłków Instytutu w zakresie komunikacji. Grupa zadaniowa będzie doradzała EIGE i jego zespołowi ds. komunikacji w sprawie najlepszych sposobów rozpowszechniania informacji i inicjowania dyskusji w państwach członkowskich na temat wybranych kwestii. Eksperti wchodzący w skład grupy będą również proszeni o doradzenie EIGE w zakresie opracowywania dostosowanego podejścia do poszerzających wiedzę wydarzeń i dyskusji adresowanych do określonych grup i poszczególnych państw członkowskich.

Do końca roku powszechnie znani specjaliści od kreowania opinii zostaną zaproszeni do udziału w okrągłym stole, podczas którego przedstawiona będzie nowa strategia Komisji na rzecz równouprawnienia płci.

2.4.3.2. Kierowanie działań do młodzieży

Część prac EIGE będzie obejmowała ogólnoeuropejskie działania mające na celu określenie i przełamanie pewnych stereotypów związanych z płcią. Zważywszy na złożoność tego zadania, w szczególności w związku z istniejącymi w Europie różnicami kulturowymi, społecznymi i religijnymi, do pierwszej połowy okresu działania zostanie wybrana jedna grupa docelowa, a mianowicie młodzież.

Aby wywołać trwałe zmiany oraz móc porównać podobieństwa i różnice występujące w krajach europejskich, w 2010 r. zostanie przeprowadzone wstępne badanie nad kulturą, w tym językiem, oraz normami i wzorcami społecznymi, które wyznaczają asymetryczne pojęcia „mężczyzn”, „kobiet” i „ról”/tożsamości płciowych w społeczeństwie, w szczególności koncepcji młodych mężczyzn i młodych ojców w społeczeństwie. Badanie to będzie początkowo skupione na dwóch krajach, a następnie stopniowo rozszerzone na inne państwa członkowskie.

Wiosną 2010 r. zostanie utworzona grupa robocza, która będzie pomagać w planowaniu i monitorowaniu prac.

Samo działanie rozpocznie się na mniejszą skalę poprzez wybranie w dwóch krajach pilotażowych grupy młodych osób na potrzeby początkowego okresu badań. Z pomocą organów krajowych i innych właściwych instytucji zostaną określone dwie grupy nastolatków (dziewczęta i chłopcy), którzy będą pełnić rolę przyszłych „rzeczników” do spraw płci. Na wstępie uczestnicy otrzymają informacje na temat badania nad normami kulturowymi i społecznymi mającymi wpływ na role płci, a także – wraz z personelem EIGE – opracują sposoby przyczynienia się do gromadzenia obserwacji dotyczących norm i wzorców w społeczeństwie w odniesieniu do ról kobiet i mężczyzn. Jednocześnie grupy przejdą szkolenie w zakresie podstawowych kwestii równouprawnienia płci i Unii Europejskiej.

Pierwsze spotkanie mające na celu zebranie informacji zwrotnych oraz porównanie wyników uzyskanych w obrębie obu kultur będzie zaplanowane do końca 2010 r.

Wskaźniki wyników: Utworzenie grupy zadaniowej złożonej z dziennikarzy i ekspertów ds. mediów/komunikacji – do końca drugiego kwartału 2010 r.; liczba uczestników grupy zadaniowej; liczba wydarzeń informacyjnych zorganizowanych przez grupę zadaniową; rozpoczęcie pierwszego

monitorowania mediów – do końca 2010 r.; utworzenie grupy roboczej ds. działań pilotażowych – do końca drugiego kwartału 2010 r.; rozpoczęcie badania nad normami i wzorcami kulturowymi i społecznymi – do trzeciego kwartału 2010 r.; spotkanie pierwszych grup pilotażowych – do końca trzeciego kwartału 2010 r.

ZASOBY LUDZKIE (2010 R.)

Główny obszar 4: Poszerzanie wiedzy, tworzenie sieci kontaktów i komunikacja

Personel zatrudniony na czas określony AD	Personel zatrudniony na czas określony AST	Oddelegowani eksperci krajowi	Personel kontraktowy CA	Ogółem	%	Tytuł budżetu „KOSZTY PERSONELU” ¹
1,75	1,25		0,5	3,5	10%	270 000

2.5. GŁÓWNY OBSZAR 5: DIALOG I PARTNERSTWO

Działanie to będzie skupiało się na nawiązaniu funkcjonującej współpracy z różnymi zainteresowanymi stronami na różnych poziomach.

2.5.1 UTWORZENIE EUROPEJSKIEJ SIECI NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI

Wynik działania: **Stworzenie warunków dla sieci wymiany kompetencji i doświadczeń**

Działanie to rozpocznie się przeprowadzeniem studium wykonalności dotyczącym efektywnych rodzajów sieci elektronicznej, na podstawie których opracowane zostaną metody działania sieci.

Do końca czerwca 2010 r. zostanie utworzona grupa zadaniowa ds. przydatnych i efektywnych sieci. Grupa ta będzie pomagała EIGE w określeniu kontaktów i kanałów pozwalających na dotarcie do odpowiednich organizacji i organów, a także w określeniu sposobów gromadzenia i łączenia wiedzy.

Część pracy będą stanowić metody wykorzystywania tej sieci i jej partnerów do skutecznego rozpowszechniania przydatnych informacji.

W celu dotarcia do potencjalnych członków sieci EIGE będzie korzystał z baz danych DG EMPL, kanałów komunikacji zarządu, forum ekspertów oraz różnych organizacji.

Wskaźniki wyników: Rozpoczęcie studium wykonalności dotyczącego efektywnych rodzajów sieci elektronicznej – do końca drugiego kwartału 2010 r.; utworzenie grupy zadaniowej ds. sieci – do końca drugiego kwartału 2010 r.; sporządzenie pierwszego spisu potencjalnych członków sieci – do końca trzeciego kwartału 2010 r.; zakończenie określania podstawowych narzędzi informatycznych dla celów sieci elektronicznej – do końca trzeciego kwartału 2010 r.

2.5.2 ZAINTERESOWANE STRONY I PARTNERZY

Wynik działania: **Utworzenie pierwszego partnerstwa w Europie**

Na potrzeby przyszłego dialogu i tworzenia sieci kontaktów Instytut nawiąże kontakty z głównymi zainteresowanymi stronami. Uzgodniona zostanie współpraca z (i) nowym Parlamentem Europejskim i jego właściwymi komisjami, (ii) Komisją Europejską, w szczególności z organizacją macierzystą – DG EMPL,

(iii) państwami członkowskimi i właściwymi organami krajowymi. Omówione i ustalone zostaną formy współpracy, możliwe wspólne działania, wydarzenia i inne rodzaje działalności.

Organizowane będą seminaria i posiedzenia z Parlamentem Europejskim, w szczególności z Komisją Praw Kobiet i Równouprawnienia, na których zostaną przedstawione informacje na temat postępów w realizacji programu prac EIGE oraz ustalone zostaną formy współpracy.

Ustalone i uzgodnione zostaną również konkretne formy współpracy z innymi agencjami UE.

W 2010 r. zostanie rozpoczęte badanie mające na celu określenie zainteresowanych stron i podmiotów na szczeblu europejskim oraz przyszłych podmiotów w państwach trzecich, a także określenie interesów i potrzeb poszczególnych zainteresowanych stron w odniesieniu do prac na rzecz równouprawnienia płci.

Na potrzeby łączenia wysiłków i wiedzy dla celów promowania równouprawnienia płci EIGE utworzy przed końcem 2010 r. grupę roboczą, która będzie zajmowała się planowaniem i realizacją poważniejszych wydarzeń.

W celu regularnego przekazywania i rozpowszechniania ważnych informacji EIGE opracuje elektroniczny biuletyn informacyjny i będzie rozprowadzał go wśród wszystkich zainteresowanych stron i partnerów.

Wskaźniki wyników: Utworzenie elektronicznego biuletynu informacyjnego – do końca 2010 r.; utworzenie grupy roboczej ds. koordynacji zainteresowanych stron – do końca 2010 r.; rozpoczęcie określania zainteresowanych stron i podmiotów – do końca trzeciego kwartału 2010 r.; seminaria z Komisją Praw Kobiet i Równouprawnienia – w drugim i czwartym kwartale 2010 r.; zawarcie protokołu ustaleń z głównymi zainteresowanymi stronami lub ustalenie innych form współpracy – do końca trzeciego kwartału 2010 r.; uzgodnienie planów współpracy z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego oraz Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej – do końca trzeciego kwartału 2010 r.

Zasoby ludzkie (2010 r.)

Główny obszar 5: Dialog i partnerstwo

Personel zatrudniony na czas określony AD	Personel zatrudniony na czas określony AST	Oddelegowani eksperci krajowi	Personel kontraktowy CA	Ogółem	%	Tytuł budżetu „KOSZTY PERSONELU” ¹
1,5	1,25	1	0,5	4,25	13%	240 000

3. PODSUMOWANIE ZASOBÓW LUDZKICH I FINANSOWYCH

DZIAŁANIA			Wstępny projekt budżetu na 2010 r.				Część budżetu
			2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000	
	%	Zasoby ludzkie ogółem	TYTUŁ 1 Koszty personelu	TYTUŁ 2 Infrastruktura	TYTUŁ 3 Wydatki operacyjne	Budżet ogółem	
Główny obszar 1: Struktura instytucjonalna Instytutu	33 %	11,25	970 000	331 000	428 000	1 729 000	25 %
Główny obszar 2: Wsparcie techniczne prac politycznych instytucji UE i państw członkowskich	26 %	9	590 000	201 000	847 000	1 638 000	24 %
Główny obszar 3: Obszary tematyczne lub priorytetowe	18 %	6	350 000	119 000	120 000	589 000	8 %
Główny obszar 4: Poszerzanie wiedzy, tworzenie sieci kontaktów i komunikacja	10 %	3,5	270 000	92 000	1 425 000	1 787 000	26 %
Główny obszar 5: Dialog i partnerstwo	13 %	4,25	240 000	82 000	460 000	782 000	11 %
REZERWA ⁹				195 000	220 000	415 000	6 %
Ogółem	100 %	34	2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000	100 %
Projekt budżetu na 2010 r.							

⁹ Środki w rezerwie są zamrożone do czasu dalszej decyzji zarządu na jego następnym posiedzeniu.

4 PLAN ZATRUDNIENIA

Grupa funkcyjna i grupa zaszeregowania	Zatwierdzony plan zatrudnienia na 2009 r.	Wnioskowany plan zatrudnienia na 2010 r.	Plan zatrudnienia zmieniony decyzją zarządu z dnia 19 lutego 2010 r.
AD16			
AD15			
AD14			
AD13	1	1	1
AD12			
AD11	1	1	1
AD10	1	1	1
AD9			1
AD8	2	2	3
AD7	2	2	2
AD6		1	1
AD5	5	8	8
RAZEM AD	12	16	18
AST11			
AST10			
AST9	1	1	
AST8	1	1	
AST7			
AST6	2	2	2
AST5	2	3	3
AST4	2	2	2
AST3			

AST2			
AST1			
RAZEM AST	8	9	7
RAZEM AD/AST	20	25	25

Personel zewnętrzny: personel kontraktowy

Grupa funkcyjna	2009 r.	2010 r.
FG IV	2	2
FG III	1	2
FG II	2	2

5 MONITOROWANIE I OCENA

5.1 REALIZACJA MONITOROWANIA

Zgodnie z podejściem do monitorowania w oparciu o wyniki Instytut będzie gromadził i analizował informacje na temat postępów w realizacji programu prac. Gromadzone będą dane i informacje bazowe, a także opracowane zostaną wskaźniki i cele pozwalające kierownictwu i głównym zainteresowanym stronom na śledzenie postępów w realizacji.

System monitorowania zostanie opracowany przez każdy zespół i połączony przez dwie jednostki w jeden plan stosowany na potrzeby standardów kontroli wewnętrznej.

5.2 SPRAWOZDANIE ROCZNE

Pierwsze sprawozdanie roczne przedstawiające osiągnięte wyniki bezpośrednie zostanie przygotowane i przedstawione zarządowi i wszystkim innym zainteresowanym stronom do końca 2010 r.